

O Assédio Moral nos Estabelecimentos Bancários

Alex SOUZA¹

RESUMO: Este trabalho relata o assédio moral no ambiente de trabalho e se aprofunda na manifestação deste fenômeno nos estabelecimentos bancários. Aborda as conseqüências do vitimado e visa orientar para prevenir futuros adventos deste problema.

Palavras-chave: Assédio Moral. Ambiente de Trabalho. Estabelecimentos Bancários.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho analisou o assédio moral no ambiente de trabalho e particularizou posteriormente o fenômeno nos estabelecimentos bancários.

Explicitou que a tortura psicológica causada por esse fenômeno, cria vítimas, cujas vidas, são aterrorizadas e as conseqüências vão além do indivíduo, atingindo inclusive o convívio social e familiar.

Ressaltou que os bancos, através da política de metas, têm feito o assédio moral criar raízes. Todavia, o Sindicato da categoria, com demais órgãos de Direitos Humanos e o Ministério Público do Trabalho têm papel fundamental na prevenção deste problema.

2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Magna Carta em seu art. 1º, inciso III, sucinta a dignidade da pessoa humana e inclui esse direito entre o roll dos Direitos Fundamentais, criando o Estado em função de todas as pessoas e não de si mesmo, sendo, portanto, cláusula pétrea, núcleo imodificável da Constituição.

Tamanha a importância da proteção a honra, a individualidade, a opinião e a crença que o legislador constituinte positivou o Princípio da Dignidade da

¹ Discente do 2º ano do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. lex.direito@hotmail.com. **Bolsista do Programa de Iniciação Científica do Prof. Sérgio Tibiriçá.**

Pessoa Humana, porquanto, certo e indubitável é, que a vida sem o mínimo de respeito é excludente, sofrida, desumana e fere completamente o foro íntimo do indivíduo.

As atrocidades contra a integridade física e psíquica do agente, ocorridas de maneira contínua e reiteradas, alastram-se banalmente, causando destruição para todas as áreas da vida da pessoa: social, profissional e inclusive íntima.

3 O ASSÉDIO MORAL

O Constrangimento, a coação moral, a humilhação e a violência psicológica, assim como muitas outras maneiras de ferir a dignidade de uma pessoa, de forma repetida e reiterada, são elementos indispensáveis a caracterização do assédio moral.

De acordo com o dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, o termo “assédio” significa:

insistência impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém².

As pesquisas e descobertas da psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen³, uma das primogênicas no estudo do assédio moral, em especial no ambiente de trabalho, traduzidos por Maria Helena Hubner, detectaram que os efeitos produzidos por essa situação são perversos, indo desde a degradação da auto-estima, doenças psíquicas, enfermidades físicas e até mesmo a morte.

Hirigoyen define o assédio mora como:

Toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa.⁴

² HOUAISS, Dicionário da Língua Portuguesa.

³ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano. Traduzido por Maria Helena Hubner, Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2000.

⁴ HIRIGOYEN, Maria-France. Mal Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral. Traduzido por Rejane Janowitz, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p.17.

Não divergindo de Marie-France, Margarida Barreto complementa o conceito de assédio:

Assédio moral é todo comportamento abusivo (gesto, palavra e atitude) que ameaça, por sua repetição, a integridade física ou psíquica de uma pessoa. São microagressões, pouco graves se tomadas isoladamente, mas que, por serem sistemáticas, tornam-se destrutivas.⁵

Outrora conceituado o assédio moral, destaca-se que este, uma espécie de coação, pode ocorrer em lugares onde exista o preconceito, a desproporcionalidade social e o autoritarismo.

A falsa prerrogativa de que exista hierarquia humana e social entre os indivíduos e a falta de punição adequada, tem permitido crescer de forma banal os casos de assédio moral.

3.1 O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho

A crise mundial, a falta de emprego, os altos índices de pobreza, as dificuldades econômicas pessoais, a inflação e o medo de perder a única fonte de renda de subsistência, têm feito milhares de trabalhadores se sujeitarem a condições sub-humanas para manterem seus empregos. Tentando manter uma zona de conforto financeira ou mesmo de subsistência, “vendem”, por outro lado, sua moral, sua honra, sua dignidade, porque não dizer sua alma à empresa, ao empregador.

A advogada do Sindicato dos Bancários do Ceará, Margarida Barreto, conceitua assédio moral no ambiente de trabalho como:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.⁶

⁵ BARRETO, Margarida. Assédio Moral: Suas Ocorrências e Conseqüências, Sindicato dos Bancários do Ceará. CUT, p.05.

⁶ BARRETO, Margarida. Assédio Moral: Suas Ocorrências e Conseqüências, Sindicato dos Bancários do Ceará. CUT, p.04.

Este infortuno fenômeno tem crescido de maneira tal nos ambientes de trabalho de que muitos trabalhadores já não conseguem separar o assédio moral do próprio trabalho, como se o sofrimento e a perseguição fosse intrínseco a própria subordinação. Ele se instala de maneira sutil primordialmente, acorrentando aos poucos a vítima, de maneira que, quando ela percebe, está totalmente presa.

Margarida leciona que por medo de também serem vítimas do assédio, os colegas de trabalho se afastam da vítima, isolando-a, e imitando muitas vezes os atos do agressor:

A vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, frequentemente, reproduzem e reatualizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o 'pacto da tolerância e do silêncio' no coletivo, enquanto a vítima vai gradativamente se desestabilizando e fragilizando, perdendo sua auto-estima.⁷

Produzido efeito a vontade do agressor, desacreditada e isolada dos demais, este passa para outra vítima.

A Consolidação das Leis do Trabalho, a proteção direta dos trabalhadores, em seu artigo 483 tipifica algumas das condutas ilícitas praticadas pelo empregador, possibilitando o empregado rescindir seu contrato de trabalho, quando as condições do meio de ofício o obrigaram a pedir demissão:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

⁷ BARRETO, Margarida. Assédio Moral: Suas Ocorrências e Conseqüências, Sindicato dos Bancários do Ceará. CUT, p.05.

f) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. (...).”.

Criado este dispositivo, sabe-se que ele não é a resolução do problema, pois qual o empregado que depois de anos sendo torturado e cheio de doenças psico-somáticas, irá querer voltar a trabalhar e encontrar a mesma situação de pressão, vexames, isolamento, amargura e depressão? A resolução se encontra na conscientização e não apenas na indenização.

3.2 O Assédio Moral nos Estabelecimentos Bancários

O fenômeno da globalização e a crise econômica mundial têm afetado todos os setores da economia, mas intrinsecamente os estabelecimentos bancários.

Estes, por sua vez, para não se desestabilizarem começaram a criar serviços, não apenas de empréstimos e depósitos, como tradicionalmente faziam, mas de vendas de seguros, financiamentos, consórcios, entre outros. Todavia, para realizar estes serviços, fundaram a política do cumprimento de metas. A diretoria dos bancos pressiona seus gerentes para atingir os alvos e objetivos exageradamente impostos, sempre impondo ameaças de maneira direta ou implícita, através de reuniões, e-mails ou em alguns casos publicamente. O gerente, sem condições humanas de suportar toda esta tortura psicológica, é forçado a repassar aos outros empregados a mesma pressão, da maneira que lhe convém, e este por estar muito mais próximos dos empregados, é visto como o agressor.

Frases como: “Pessoas inúteis como você... Está cheio aí fora” e “ A empresa não precisa de empregados incompetentes como você” além de outras de baixo escalão, para menosprezar o empregado, rotineiramente são usadas contra as vítimas.

O empregado vitimado começa a ver seu ambiente de trabalho como um lugar de pânico e toda sua vida começa a degradar em função da coação moral a ele imposta. Para atingir determinadas metas, ele é muitas vezes obrigado a continuar sua jornada de trabalho em casa, alastrando os problemas do serviço para seu convívio familiar.

Insônia, medo, insegurança, depressão, tristeza profunda, sentimento de incapacidade e isolamento começam a fazer parte da vida do empregado. Para

se ver livre deste martírio, ele pede a demissão, renunciando aos seus direitos trabalhistas. Isto, quando ele não é demitido pelo banco por não se enquadrar na utopia do empregado perfeito cumpridor de todas as metas, assim como segue a reportagem da CUT:

CE: Bancários são demitidos vítimas de assédio moral

A prática de assédio moral dentro do Santander Banespa já resultou na demissão de funcionário da agência Aldeota (...) ficou constatada a prática do assédio moral, haja vista a demissão de dois funcionários da agência, sem motivação. Os bancários denunciam maus-tratos praticados pela gerente do banco, em Fortaleza. (...)

Várias denúncias de bancários dão conta que a gerente geral se reporta ao quadro funcional da agência de forma truculenta, seja na frente de colegas ou clientes, sem o mínimo de respeito ao funcionário.

“Segundo os últimos funcionários demitidos, suas demissões foram fruto da política de pressão por metas, praticada pela direção do banco e pela gerente da agência”, afirma Eugênio Silva, secretário de Saúde do Sindicato dos Bancários do Ceará.

O diretor do Sindicato e da Contraf-CUT, Ailson Duarte, informe que “ a direção do banco tem conhecimento da prática de assédio moral na agência, mas mesmo assim não apresentou solução para a reivindicação dos trabalhadores”⁸

A jurisprudência é rigorosa e tem elevado o valor da condenação por assédio moral nos estabelecimentos bancários, para que essas situações sejam coibidas:

Acórdão Nº: 20090166013

Processo TRT/SP Nº 00771200704602008

Recurso Ordinário – 46 VT de São Paulo

EMENTA

INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL. VALORAÇÃO. O assédio moral praticado contra a reclamante restou comprovado pela sua testemunha e, inclusive, restou confessado pela própria reclamada, através de sua testemunha, que confirmo a forma usual no ambiente de trabalho, tendo justificar o uso de grosserias e palavras de baixo escalão devido às tensões do mercado financeiro, o que se revela

⁸ Disponível no site: www.cut.org.br/site/start.cut?inford=8745&sid=22, acesso em 26/02/2008.

inaceitável. Todavia, considerando que o valor fixado pelo MM. Juízo “a quo” a título de indenização apresenta-se equilibrado e razoável, servindo para coibir a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, sem configurar situação de enriquecimento sem causa, não há que se falar em reforma da r. sentença de primeiro grau.

ACORDAM os Magistrados da 12ª TRUMA do tribunal Regional do Trabalho da Segunda região em: por unanimidade de votos, rejeitar a preliminar argüida pela reclamante; no mérito, por igual votação NEGAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso da reclamada, ainda por igual votação, DAR PROVIMENTO PARCIAL ao recurso do reclamante, para majorar o valor da indenização a título de dano moral para R\$ 100.000,00 (cem mil reais) a fim de que seja coibida a prática de assédio moral no âmbito de trabalho. Ante a reforma da r. sentença de primeiro grau, fica a reclamada condenada no pagamento das custas processuais calculadas sobre o valor ora arbitrado em R\$ 100.000,00 (cem mil reais), no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais), compensados os valores a este mesmo título.

São Paulo, 05 de Março de 2009.

MARCELO FREIRE GONÇALVES
PRESIDENTE

VANIA PARANHOS
RELATORA ⁹

Como visto, o assédio moral no ambiente de trabalho, ocorre de maneira repetida, não se isolando a pequenos fatos, mas abrangendo inclusive os colegas de trabalho do vitimado. Por isso, apenas sentenças judiciais em favor dos empregados não são suficientes, necessário se faz que o Sindicato da Categoria, Comissões de Direitos Humanos e órgãos de combate a discriminação, junto ao Ministério Público do Trabalho, criem programas de conscientização e haja maior vigilância em cima dos bancos. A dignidade da pessoa humana é o maior bem que o indivíduo possui e não há preço que a repare.

4 CONCLUSÃO

No decorrer deste polêmico trabalho, o objetivo foi explicitar o assédio moral, relatando-o primeiramente como um dano pessoal, posteriormente como fenômeno no ambiente de trabalho e particularizando-o nos estabelecimentos bancários.

⁹ Disponível em: www.trtcons.srv.trt02.gov.br/cgi-bin/db2www/aconet.mac/main?selacordao=20090166013

Ademais, constatou-se que há sempre um agressor, com atitudes egocêntricas, cruéis e sem escrúpulos, que deturpa a vida de seus empregados. Tal tortura psicológica ocorre preliminarmente de maneira sutil, acorrentando aos poucos os empregados, de maneira a aprisioná-los por completo.

A imagem de hierarquia no trabalho tem servido de motivo, inescrúpulo, para o empregador ou superior de ofício, coagir moralmente seus empregados, de maneira tal, que as vítimas não conseguem mais separar sofrimento do ambiente de serviço. Com isso, muitos se demitem, perdendo seus direitos trabalhistas e assim também, perdem a oportunidade, por medo, de denunciarem os maus tratos que continuam com os outros empregados.

Particularizando os bancários, a política de cumprimento de metas, criada por causa da competitividade comercial e a crise econômica, atinge principalmente seus empregados, que são obrigados a cumprir metas absurdas, sob forte pressão e tortura psicológica diária. Tal coação moral causa conseqüências em toda vida do indivíduo e atinge, inclusive, amigos e familiares.

A reparação desse dano ao empregado ocorre de maneira judicial na Justiça do Trabalho, contudo, é imprescindível que exista legislação mais específica ao assédio moral e sua punição.

A lei é a reparação, todavia, urge que os Sindicatos da categoria, Comissões de Direitos Humanos e órgãos de combate a discriminação, junto ao Ministério Público do Trabalho, previnam o assédio, para que nem o Poder Judiciário necessite ser provocado. Não há indenização que apague da memória ou minimalize as conseqüências, frutos do assédio moral.

Urge o aumento de fiscalização nos ambientes bancários, criação de políticas de conscientização e, com certeza, de prevenção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDADRE, Maria Luiza de Oliveira Andrade. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho e Responsabilidade Civil**. Monografia. Presidente Prudente-S.P.2005.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BARRETO, Margarida. **Assédio Moral: Suas Ocorrências e Conseqüências**, Sindicato dos Bancários do Ceará. CUT.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Traduzido por Maria Helena Hubner, Rio de Janeiro: Ed. Bertrand Brasil, 2000.

HOUAISS, Dicionário da Língua Portuguesa.

JÚNIOR, Humberto Theodoro. **Dano Moral**. Ed. Juarez de Oliveira. 15ª Edição.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. Ed. Saraiva. 12ª Edição.

FACULDADES INTEGRADAS “ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”. **Normalização de apresentação de monografias e trabalhos de conclusão de curso**. 2010 – Presidente Prudente, 2010, 110p.